

EXPÉRIENCE DES DISCRIMINATIONS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE EN FRANCE

Premiers résultats de l'enquête ACADISCRI

C. HAMEL, M. COGNET, G. BOZEC ET L'ÉQUIPE ACADISCRI

OCT. 2022

Expérience des discriminations
dans l'enseignement supérieur et la recherche en France

Premiers résultats de l'enquête ACADISCRI

OCT. 2022

Le Défenseur des droits soutient des activités d'études et de recherche afin de nourrir la réflexion et le débat public dans ses domaines de compétence.

Cette publication constitue une synthèse de la recherche « *Enquête sur les discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche en France* » (ACADISCRI) menée, avec le soutien du Défenseur des droits, par Marguerite Cognet (MCF, Université de Paris Cité, URMIS), Abdellali Hajjat (MCF, ULB-GERME, Université Paris Nanterre, ISP), Christelle Hamel (CR, CNRS-INED, URMIS), Fabrice Dhume (chercheur indépendant, CRIsIS, précédemment MCF associé à l'Université Paris Diderot), Géraldine Bozec (MCF, URMIS, Université Côte d'Azur), Cécile Rodrigues (IE, CNRS, CERAPS), Romane Blassel (post-doctorante, URMIS, Université Côte d'Azur), Pierre-Olivier Weiss (post-doctorant, MESOPOLHIS, Université d'Aix-Marseille), Tana Bao (post-doctorante ACADISCRI, URMIS, Université Côte d'Azur), Hanane Karimi (MCF, Université de Strasbourg, LinCS), Camille Gillet (doctorante, GEMASS, Sorbonne Université), Lucie Longuet (doctorante, ERMES, Université Cote d'Azur).







Avec le soutien de :



RÉSUMÉ

Au début des années 2000, plusieurs directives européennes contre les discriminations ont été adoptées et seront suivies, dans la décennie suivante, par la mise en place progressive de politiques publiques visant la prévention et la sanction de ces discriminations à l'échelle des États membres de l'UE. Si ce déploiement progressif a d'abord concerné la sphère de l'emploi, les directives européennes visaient aussi les lieux de formation, dont font partie les établissements de l'enseignement supérieur. En France, c'est surtout dans la décennie 2010 que divers évènements vont pousser à mettre à l'agenda la lutte contre les discriminations dans les différents ministères, dont celui de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Pour autant, à ce jour, les données censées guider l'action sont parcellaires et rarement adossées à des dispositifs méthodologiques qui en assurent une bonne qualité de représentativité statistique. C'est avec l'objectif de combler ces lacunes que l'enquête sur les discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche en France (ACADISCRI) a été lancée fin 2018.

Aujourd'hui, les premiers résultats de l'enquête ACADISCRI conduite auprès de deux universités fournissent un aperçu de l'ampleur des discriminations dans l'enseignement supérieur. Plus de la moitié des personnels de l'établissement Pilote ont déclaré avoir subi au moins un fait de traitement inégalitaire depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur et la recherche. Si les micro-agressions sont les plus nombreuses, ce sont toutefois 22 % des agentes et agents qui ont déclaré avoir subi des faits qu'ils qualifient eux-mêmes de discriminations. Plus d'une étudiante sur six de l'université Bropolis[1] déclare avoir subi des agressions à caractère sexuel durant ses études.

Les résultats livrés ici mettent également au jour combien le contexte de travail dégradé que connait l'université altère les relations de travail et d'étude, et rend nécessaire d'agir efficacement pour prévenir, lutter contre les discriminations et au besoin les sanctionner.

PRINCIPAUX RÉSULTATS

LES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR L'ORIGINE VÉCUES PAR LES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ PILOTE

L'université, appelée « Pilote » par souci d'anonymisation, est située en Ile-de-France. L'ensemble du personnel y a été interrogé en 2020 sur son expérience des traitements inégalitaires et des discriminations, depuis leur recrutement dans l'enseignement supérieur et la recherche.

- La moitié (50,9 %) des personnels de l'université Pilote déclare avoir subi au moins un type de traitement inégalitaire depuis le début de sa carrière professionnelle dans l'enseignement supérieur : près de 40 % évoquent des micro-agressions (remarques et propos dévalorisants), un quart une situation de harcèlement moral, 22 % des discriminations et 21 % des injures. Près de 8 % ont subi des menaces ou violences physiques ;
- Pour toutes les formes de faits – hormis le harcèlement et les agressions sexuels –, les minorités racialisées sont plus fortement exposées à des comportements préjudiciables que la population majoritaire ;
- Les traitements inégalitaires à caractère raciste touchent davantage le personnel administratif et technique (12,8 %) que les enseignants-chercheurs (6,9 %), mais aussi plus souvent les hommes que les femmes (12,5 % contre 7,9 %) ;
- Presque un quart des femmes déclare au moins une forme de traitement inégalitaire qu'elles relient au sexisme. Elles sont 3,5 % à avoir subi une situation de harcèlement ou d'agressions sexuels ;
- Les faits mettent en évidence très souvent des rapports de pouvoir entre les auteurs et leurs victimes : selon les catégories d'emploi, l'auteur a, dans 6 à 7 cas sur 10, une position hiérarchique « supérieure » à celle de la victime.

SEXISME ET VIOLENCES SEXUELLES SUBIS PAR LES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS DE L'UNIVERSITÉ BROPOLIS

Les étudiantes et étudiants de l'université appelée « Bropolis » ont été interrogés en 2021 sur leur expérience des discriminations et des violences sexistes et sexuelles subies depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur.

- 20 % des étudiantes et 6,9 % des étudiants ont été confrontés à des comportements sexistes ayant une dimension sexuelle (propositions sexuelles sous couvert d'humour, gestes obscènes, regards libidineux, exhibitionnisme, voyeurisme). Pour la moitié des étudiantes, ces situations se sont répétées dans le temps ;
- Le harcèlement sexuel a concerné 4,3 % des étudiantes et 1,9 % des étudiants. Les agressions sexuelles ont été déclarées par 4 % des étudiantes, et cela de façon répétée pour la moitié d'entre elles ;
- Près de 60 % des étudiantes victimes estiment que les faits étaient « graves » et 15 % qu'ils ont constitué un « contexte difficile à supporter ».

INTRODUCTION

Au début des années 2000, plusieurs directives européennes contre les discriminations ont été adoptées[2], et suivies, dans la décennie suivante, par la mise en place progressive de politiques publiques visant la prévention et la sanction de ces discriminations par les États membres. Si ce déploiement progressif a d'abord concerné la sphère de l'emploi, les directives européennes visaient aussi les lieux de formation, dont font partie les établissements de l'enseignement supérieur. L'intégration du droit européen se poursuit encore aujourd'hui et récemment, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a imposé la mise en place de plans d'action visant, à l'échelle de chaque établissement, à prévenir et sanctionner ces situations, quel que soit le motif de discrimination.

Parallèlement à ce long processus, divers évènements au retentissement international ont secoué la société française, déclenchant une prise de conscience du manque de dispositif pour prévenir les discriminations. À la suite des attentats de Charlie Hebdo et de l'Hyper Cacher en 2015, et face à la sidération générale qui a frappé le pays, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (ESR), relayé par la Conférence des présidents d'universités, a invité les établissements à « *désigner un référent laïcité* ». Le 19 mars 2018, le Premier ministre a présenté un plan de lutte contre le racisme et l'antisémitisme, dans lequel il réaffirmait cette urgence et prévoyait de renforcer le réseau des Référents racisme-antisémitisme dans les établissements d'enseignement supérieur. Parallèlement, dans le cours de l'année 2017, le mouvement *#MeToo* a remis à l'agenda politique le problème des violences sexistes et sexuelles dans l'ESR, qui avaient été dénoncées 20 ans plus tôt par le Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHES).

Pour renforcer les missions Égalité femmes-hommes, la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a demandé à ce que soient mises en place des cellules d'accueil et d'écoute pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Quant aux discriminations dénoncées par les personnes LGBT+ dans l'ESR, le ministère a engagé un plan en 2019. Ainsi, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche semble véritablement engagé dans une politique de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations. Pour autant, les données permettant de saisir l'ampleur et la configuration du phénomène restent parcellaires et souvent produites à l'initiative d'acteurs qui n'ont pas les moyens de mener des enquêtes d'envergure nationale[3] ni d'assurer une bonne qualité statistique des données produites[4].

En préparation dès 2016, et véritablement engagé fin 2018, le projet de recherche ACADISCRI anticipait cette évolution, en cherchant à construire un outil permettant de dresser un état des lieux de l'ampleur du phénomène des discriminations dans le monde académique. Il consiste en une enquête quantitative et qualitative sur l'expérience de discriminations dans l'ESR, déployée sur le territoire hexagonal et dans les outremers.

Le questionnaire enregistre la gamme des situations discriminatoires vécues, allant des micro-agressions aux formes les plus violentes. Pour chacune de ces formes, il permet d'appréhender leur association aux principaux critères de discrimination reconnus par le droit français : sexe, identité de genre, orientation sexuelle, grossesse, situation de famille, appartenance ou non à une prétendue race, ethnie ou nation, origine, nationalité, couleur de peau, religion, patronyme, état de santé et handicap, opinions politiques et activités syndicales.

Le questionnaire permet également de rapporter toute autre expérience inégalitaire ou situation hostile, même sans fondement discriminatoire.

L'enquête est un projet novateur à la fois par : a) le terrain qu'il investit (le monde académique), b) les populations prises en compte (toutes les catégories de personnel et l'ensemble des étudiants des établissements), et c) son objectif au service de l'action des politiques de lutte contre les discriminations, en travaillant avec et au plus près des acteurs locaux. À ce jour, la collecte des données a déjà été réalisée dans six établissements publics d'enseignement supérieur et une seconde vague auprès de nouveaux établissements est à l'étude.

Les premiers résultats, présentés ici dans deux sections, constituent deux focus[5] – le premier sur les comportements discriminatoires fondés sur l'origine vécus par le personnel de l'établissement Pilote et le second sur les comportements à caractère sexuel constituant des discriminations fondées sur le genre, vécus par les étudiantes et étudiants de l'établissement Bropolis[6]. Ils rendent compte de l'objectif consistant à produire des analyses immédiatement appropriables pour l'action dans les deux établissements.

MÉTHODOLOGIE

L'enquête repose sur l'administration d'un questionnaire en ligne, adressé à l'ensemble des étudiants[7] et des agents des établissements universitaires ayant accepté de participer au projet. Tous les étudiants et tous les agents[8] ont reçu une invitation à participer au questionnaire sur leur mail universitaire, suivie de quatre relances. Compte tenu du recueil de données dites « sensibles », et conformément au règlement général à la protection des données (RGPD), les enquêtés devaient signer un accord de consentement électronique pour accéder au contenu du questionnaire.

La première opération de collecte a été conduite de février à juin 2020 dans l'université Pilote. Au final, 2 067 questionnaires y ont été recueillis, soit un taux brut de réponse de 6,2 % pour la population étudiante et de 10,1 % pour le personnel.

À l'université Bropolis, les collectes auprès des étudiants et du personnel ont été dissociées dans le temps : la première s'est déroulée de mars à mai 2021, avec un taux de retour global de 8,7 % (2 188 questionnaires complétés).

Les taux de participation peuvent paraitre bas, au regard d'enquêtes réalisées par téléphone ou en face à face, mais ils sont relativement classiques pour des enquêtes en ligne avec des questionnaires aussi conséquents, surtout auprès des étudiants.

Pour chacune de ces populations, les analyses ont été pondérées sur une dizaine de variables (sexe, âge, nationalité, pays de naissance et, pour les étudiants, niveau d'inscription, filière, et enfin pour les personnels, corps de métier et catégorie A, B ou C), issues des données administratives transmises par les établissements. Cela assure une bonne représentativité statistique des répondants, permet de corriger les biais de participation, et garantit ainsi une forte solidité statistique des résultats.

Les premiers résultats présentés ci-après, se concentrent sur les comportements discriminatoires, notamment racistes, concernant les personnels de l'université Pilote, et sexistes vécus par la population estudiantine à l'université Bropolis.

RÉSULTATS

I. LES EXPÉRIENCES DISCRIMINATOIRES RAPPORTÉES PAR LE PERSONNEL DE L'UNIVERSITÉ PILOTE[9]

DES COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES RAPPORTÉS PAR UN QUART DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Plus de la moitié des personnels (50,9 %) de l'université Pilote déclarent avoir subi au moins un type de traitement inégalitaire [voir encadré méthodologique 1] depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur (tableau 1). Compte tenu de l'ancienneté de certains agents — parfois jusqu'à 40 ans d'activité professionnelle — un tel taux n'est pas surprenant. Cela laisse cependant entrevoir que le contexte du travail à l'université n'est pas paisible et policé. Les micro-agressions sont déclarées par près de 40 % des salariés. Près d'un quart déclare également avoir subi une situation de harcèlement moral, un autre quart rapporte des discriminations et un cinquième des personnels exprime avoir été la cible d'injures. Ces taux révèlent que ces comportements délétères sont des phénomènes relativement répandus dans les trajectoires professionnelles des agents.

Les menaces et violences physiques constituent un seuil de gravité supplémentaire. Elles sont déclarées par 7,8 % des salariés, tandis que le harcèlement et les agressions sexuels sont rapportés par 2,5 % des salariés mais ce sont surtout les femmes qui sont concernées – elles déclarent 6 fois plus souvent en être victimes que les hommes (3,5 % *versus* 0,5 %).

Force est de constater que l'item « aucun motif » a été cité dans trois quarts des cas par les répondants, quel que soit le type d'acte déclaré. Cette fréquence élevée est due en partie au fait que les personnes attribuent ces situations à des tensions organisationnelles et des problèmes structurels, comme en attestent plusieurs témoignages reçus au cours de la collecte, ainsi que les entretiens menés dans le cadre de post-enquêtes. Par ailleurs, les victimes de groupes minoritaires peuvent hésiter à affirmer avec certitude que la situation vécue relève d'un comportement sexiste, raciste ou homophobe… Les auteurs de comportements discriminatoires se gardent bien d'exprimer ouvertement les raisons pour lesquelles ils s'en prennent à une personne donnée, sachant que les discriminations sont socialement voire légalement réprouvées.

Ce constat révèle que les discriminations prennent place dans un contexte plus vaste de tensions au travail qui affecte les agents au-delà de leur appartenance à un groupe minoritaire. Au sein de l'établissement, 13,5 % des personnels déclarent avoir subi au moins une forme de comportement sexiste (22,5 % des femmes), 9,8 % rapportent avoir vécu au moins un fait raciste, 5,9 % des faits classistes, 6 % des discriminations politiques ou syndicales, 4,2 % des faits validistes et 2,1 % des faits LGBTphobes.

Les micro-agressions sont les plus fréquentes chez les personnels, que ce soit pour un motif sexiste (10,7 %), raciste (7,9 %) ou LGBTphobe (2,1 %). Viennent ensuite les discriminations perçues comme telles pour motif classiste (5,4 %), sexiste (5 %), raciste (3,8 %), et, dans une moindre mesure, politique et syndical (3,4 %) puis validiste (3,1 %). Les autres formes de traitements inégalitaires sont plus fréquentes chez les personnels que chez les étudiants. Les injures sont surtout antisyndicales (3,5 %), validistes (3 %), sexistes (2,9 %) et classistes (2,6 %), mais beaucoup plus rarement racistes (0,9 %). Respectivement 2,2 % des personnels ont déclaré avoir subi du harcèlement et des violences sexuels et 3,9 % du harcèlement moral.

Les autres cas de harcèlement moral sont surtout classistes (4,9 %) et antisyndicaux (2,8 %)[10], et plus rarement racistes (1 %). Les situations de violences physiques, qui concernent *a priori* les rapports de classe (2,2 %), reposent sur des effectifs trop faibles pour fournir des estimations fiables.

Concernant les traitements inégalitaires sexistes (qui pour rappel affectent 22,5 % des personnels femmes), on observe de nettes différences de fréquence selon les statuts : 25,4 % des doctorantes[11], post-doctorantes ou ATER, et 18,3 % des enseignantes-chercheuses contre 7,6 % des personnels administratifs et techniques.

TABLEAU 1

Proportion d'agents et agentes déclarant au moins une forme d'inégalité de traitement, par type d'actes et selon le motif discriminatoire perçu (en %)

	A DÉCLARÉ AVOIR SUBI UN FAIT AU MOINS UNE FOIS DEPUIS L'ENTRÉE DANS L'ESR	DONT % DÉCLARANT LE MOTIF PERÇU CI-DESSOUS						AUCUN MOTIF DISCRIMINATOIRE DÉCLARÉ
		SEXISME*	RACISME	LGBT-PHOBIE	CLASSISME	VALIDISME	APPARTENANCE SYNDICALE OU POLITIQUE	
Micro-agressions	38,3	10,7	7,9	2,1	--	--	--	28,4
Injures	21,4	2,9	0,9	--	2,6	3,0	3,5	15,1
Harcèlement moral	23,8	3,9	1,0	--	4,9	1,5	2,8	16,7
Discrimination perçue comme telle	22,0	5,0	3,8	--	5,4	3,1	3,4	13,1
Harcèlement et agressions sexuels	2,5	2,2	--	--	--	--	--	0,3
Menaces ou violence physiques	7,8	0,2	0,3	--	2,2	1,1	--	6,6
Ensemble des traitements inégalitaires	**50,9**	**13,5**	**9,8**	**2,1**	**5,9**	**4,2**	**6,0**	**40,1**

* ou rejet des hommes non-conformes aux normes de virilité.

Source : enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020 ; Consortium UPN-UCA-CRIsIS.
Champ : personnels de l'université Pilote, 2019-2020. N = 278.
Lecture : 38,3 % des personnels de l'université ont déclaré avoir subi des micro-agressions depuis leur entrée dans l'ESR, et 10,7 % ont déclaré le sexisme comme motif discriminatoire perçu.
NB : le motif de l'âge n'ayant pas été proposé, il est possible que parmi la catégorie « Sans aucun motif discriminatoire déclaré », certaines personnes aient été concernées par ce motif.

Concernant les traitements inégalitaires racistes rapportés, et contrairement aux étudiants, la fréquence d'expérience des personnels se différencie selon le genre, puisque cela touche 12,5 % des hommes contre 7,9 % des femmes. L'expérience du racisme varie également selon l'origine, puisque 15,1 % des personnels étrangers ou naturalisés ont déclaré au moins un fait de nature raciste. Des différences s'expriment aussi selon l'assignation par les autres à une catégorie racialisante [voir encadré méthodologique 2] : 21,3 % des minorités ainsi définies ont déclaré des faits racistes. On observe enfin des disparités selon le statut : à la différence du sexisme, les traitements inégalitaires racistes touchent davantage les personnels administratifs et techniques (12,8 %) que les enseignants-chercheurs (6,9 %)[12].

Les traitements inégalitaires fondés sur l'appartenance syndicale ou politique concernent 6 % des personnels, légèrement plus les hommes (7 %) que les femmes (5,2 %). Ils touchent aussi un peu plus les enseignants-chercheurs (7,5 %) que les personnels administratifs et techniques (5,2 %). Ce taux varie beaucoup selon le niveau de politisation, puisque ces situations visent 32,1 % des personnels se déclarant engagés dans un syndicat, 20,6 % des engagés dans une association et 14,2 % des engagés politiques.

Les traitements inégalitaires LGBTQIphobes [voir encadré méthodologique 3] touchent 2,1 % des personnels, les femmes étant davantage concernées (2,9 %) que les hommes. Surtout, ces situations sont déclarées par 13,8 % des personnes se définissant comme « homosexuelles », « bisexuelles », « asexuelles » ou « trans ».

Enfin, les situations d'inégalités de traitement d'ordre validiste touchent quant à elles 9,4 % des personnes ayant déclaré avoir *« un problème de santé important »*, contre 1,8 % de celles ayant indiqué être *« en bonne santé »*.

LES FAITS SEXISTES OU RACISTES : DES CONFIGURATIONS SOUVENT MARQUÉES PAR LES RAPPORTS DE POUVOIR ENTRE VICTIMES ET AUTEURS

Deux configurations principales caractérisent les rapports entre victimes et auteurs (tableau 2) : la plus fréquente est la configuration entre collègues d'un même corps, la seconde configuration, appelée « hiérarchique », confronte les victimes à leur supérieur. Ces deux configurations ne sont pas exclusives l'une de l'autre, et vont même souvent de concert.

La configuration entre pairs prédomine largement. Le sexisme est ainsi principalement le fait d'auteurs de statut équivalent à celui de la victime : 81,6 % des situations sexistes déclarées par les personnels enseignants (hors doctorantes, ATER et vacataires) se produisent entre enseignants-chercheurs, 64,5 % de celles déclarées par les personnels administratifs et techniques sont commises par des agentes et agents du même corps (tableau 2). Il en est de même pour les faits racistes : 77,9 % de ces faits déclarés par les enseignants se déroulent entre enseignants-chercheurs, 43,5 % de ceux déclarés par les personnels administratifs et techniques[13] sont commis par des pairs BIATSS.

Derrière cette homogénéité apparente des corps de métiers des victimes et des auteurs, se manifestent cependant très souvent des rapports d'ordre hiérarchique, comme l'indiquent les réponses à deux autres questions portant respectivement sur la *« position hiérarchique de l'auteur »* et sur son âge (« plus élevé » ou « moins élevé » que celui de la victime). Au sein d'une même catégorie de personnel, l'écrasante majorité des auteurs a une position hiérarchique « supérieure » à celle des victimes : c'est le cas pour 70,3 % des traitements inégalitaires subis par les personnels, tous motifs discriminatoires confondus et, par exemple, de 61,1 % des situations sexistes vécues par les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs.

En tant que rapport social à l'origine de certaines relations de pouvoir, l'âge des auteurs constitue un autre élément intéressant à prendre en compte. Dans 63,8 % des traitements inégalitaires les plus marquants vécus par les personnels administratifs et techniques et dans 65,1 % de ceux touchant les enseignants-chercheurs (quel que soit le motif discriminatoire), l'auteur est plus âgé que la victime.

TABLEAU 2

Statut des auteurs de faits sexistes ou racistes jugés les « plus marquants » selon le statut des victimes (en %)

VICTIMES	AUTEURS					
CHERCHEUR OU ENSEIGNANT-CHERCHEUR	ÉTUDIANT	ENSEIGNANT OU CHERCHEUR	PERSONNEL ADMINISTRATIF OU TECHNIQUE	PERSONNE EXTÉRIEURE À L'ÉTABLISSEMENT	NON RÉPONSE	TOTAL
Sexisme	8,5	81,6	5,9	2,2	1,8	100,0
Racisme	6,3	77,9	8,4	0	7,4	100,0
PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE	ÉTUDIANT	ENSEIGNANT OU CHERCHEUR	PERSONNEL ADMINISTRATIF OU TECHNIQUE	PERSONNE EXTÉRIEURE À L'ÉTABLISSEMENT	NON RÉPONSE	TOTAL
Sexisme	11,2	17,8	64,5	0	6,5	100,0
Racisme	19,7	2,7	43,5	0	34	100,0

Source : enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020 ; Consortium UPN-UCA-CRIsIS.
Champ : personnels ayant déclaré des faits sexistes et/ou racistes.
Lecture : 81,6 % des enseignants-chercheurs (hommes et femmes confondus) se déclarant victimes d'un ou plusieurs actes qualifiés de sexistes ont déclaré que l'auteur du fait le « *plus marquant* », parmi ceux vécus, avait été commis par une personne également enseignante-chercheure.

LES DISCRIMINATIONS À CARACTÈRE RACISTE DÉCLARÉES PAR LES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

La diversité des origines nationales du personnel de l'université Pilote est moins forte que parmi ses étudiants : 12 % ont un ou deux parents immigrés et 19 % sont immigrés, si bien que le groupe majoritaire représente 68 % de l'ensemble des salariés. Ces agents sont 18,8 % à indiquer être catégorisés comme « noirs ou arabes » et 7,5 % assimilés à une « autre minorité racialisée »[14].

Les personnes classées comme « majoritaires » se répartissent principalement dans les emplois titulaires, qu'il s'agisse des personnels administratifs et techniques (32,6 %) ou de professeurs et maitres de conférences (40,6 %). En revanche les emplois occupés par les immigrés sont surtout des postes d'enseignement précaires, des emplois BIATSS[15] de catégories B ou C (20,7 %), ou de contractuels-vacataires (15,3 %). Plus marquant est le fait que dans la population des descendants d'immigrés ou originaires d'un DROM-COM, les personnels administratifs et techniques sont fortement surreprésentés, avec un taux cumulé de 72,4 %, qui plus est surtout dans les catégories B ou C (36,8 %) ou contractuels-vacataires (28,9 %).

Les personnes assignées à la catégorie « arabe ou noire » sont 32,8 % à rapporter l'expérience d'au moins un traitement inégalitaire, qu'elles associent à un motif discriminatoire, contre 24,3 % des « majoritaires ».

Le détail des types de traitements inégalitaires (tableau 3) laisse entrevoir une surexposition des descendants d'immigrés à ces comportements préjudiciables par rapport aux « majoritaires ». En effet, hormis le harcèlement et les agressions à caractère sexuel, pour toutes les autres formes de traitements inégalitaires, les descendants d'immigrés ou originaires d'un DROM-COM sont systématiquement plus nombreux à en déclarer, en identifiant au moins un motif discriminatoire. Les immigrés, pour leur part, sont moins nombreux que les « majoritaires » à déclarer des traitements inégalitaires qu'ils associent à un motif discriminatoire.

Comme l'ont montré d'autres études, la conscience de la discrimination ou les seuils d'acceptation de ces comportements semblent moins aiguisés pour eux que pour les descendants d'immigrés[16].

Les écarts sont particulièrement forts pour les micro-agressions (26,7 % des descendants d'immigrés ou originaires d'un DROM-COM en déclarent contre 16 % des « majoritaires ») et les violences physiques (13,8 % *versus* 3,2 %).

Plus d'une personne sur cinq a déclaré des discriminations, et parmi elles, la moitié (11,6 %) l'associe à un motif discriminatoire. Les descendants d'immigrés ou originaires d'un DROM-COM déclarent davantage de discriminations en identifiant un motif discriminatoire (16,7 %) que les personnes « majoritaires » (10,3 %) ou « immigrées » (12,9 %).

Le harcèlement et les violences à caractère sexuel sont surtout déclarés par les personnes du groupe majoritaire, en particulier des femmes (3,5 % d'entre elles ont déclaré avoir subi une situation de ce type contre 0,5 % des hommes).

Les descendants d'immigrés ou originaires d'un DROM-COM sont par contre 13,8 % à déclarer des violences physiques (ou des menaces) en identifiant un caractère discriminatoire, alors que les « majoritaires » ne sont que 3,2 %.

Dans toutes les formes de faits, hormis le harcèlement et les agressions à caractère sexuel, les personnes catégorisées comme « arabes ou noires » déclarent plus souvent de traitements inégalitaires en identifiant un motif discriminatoire. Parmi ces dernières, 23,3 % déclarent des micro-agressions en associant un caractère discriminatoire contre 16,9 % des personnes majoritaires, 20,5 % évoquent des discriminations contre 10,2 % des personnes majoritaires, 11,7 % des injures contre 8,5 % des personnes majoritaires.

Enfin, les personnes « arabes ou noires » sont pratiquement deux fois plus souvent concernées par les menaces ou violences physiques associées à un motif discriminatoire que les personnes catégorisées comme « blanches » (6,1 % *versus* 3,7 %).

TABLEAU 3

Déclarations par les personnels de traitements inégalitaires, avec ou sans caractère discriminatoire identifié, selon le type d'acte et le lien migratoire (en %)

	MAJORITAIRE	DESCENDANT D'IMMIGRÉS OU ORIGINAIRES D'UN DROM-COM	IMMIGRÉ	ENSEMBLE
MICRO-AGRESSIONS				
Micro-agressions à caractère discriminatoire	16,0	26,7	14,0	16,9
Micro-agressions sans caractère discriminatoire	25,7	5,8	16,4	21,5
N'a pas déclaré de micro-agressions	58,3	67,5	69,6	61,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
INJURES				
Injures à caractère discriminatoire	8,2	11,6	8,5	8,7
Injures sans caractère discriminatoire	14,9	0,0	13,7	12,9
N'a pas déclaré d'injures	77,0	88,4	77,8	78,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
DISCRIMINATIONS PERÇUES COMME TELLES				
Discriminations avec motif discriminatoire	10,3	16,7	12,9	11,6
Discriminations sans motif discriminatoire	12,0	7,5	7,0	10,5
N'a pas déclaré de discriminations	77,7	75,8	80,1	77,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
HARCÈLEMENT OU VIOLENCES SEXUELLES				
Harcèlement ou violences sexuelles avec motif discriminatoire (sexisme ou LGBTphobie)	3,2	0,0	0,0	2,2
N'a déclaré ni harcèlement ni violences sexuelles	96,8	100,0	100,0	97,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
VIOLENCES PHYSIQUES (OU MENACES)				
Violences physiques à caractère discriminatoire	3,2	13,8	0,0	3,9
Violences physiques sans caractère discriminatoire	3,7	2,9	5,2	3,9
N'a pas déclaré de violences physiques	93,1	83,3	94,8	92,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
HARCÈLEMENT MORAL				
Harcèlement moral à caractère discriminatoire	9,4	17,8	8,5	10,3
Harcèlement moral sans caractère discriminatoire	18,3	2,5	4,1	13,7
N'a pas déclaré de situation de harcèlement moral	72,3	79,7	87,3	76,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
N	197	39	42	278

Source : enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020 ; Consortium UPN-UCA-CRIsIS. **Champ :** personnels de l'université.
Lecture : 17,8 % des descendants d'immigrés ou originaires d'un DROM déclarent avoir subi au moins une situation de harcèlement moral.

Si on isole les faits à caractère raciste (tableau 4), on constate que les descendants d'immigrés ou originaires d'un DROM-COM et les immigrés sont respectivement cinq fois et trois fois plus nombreux que les « majoritaires » à déclarer avoir subi au moins un traitement inégalitaire à caractère raciste, toutes formes confondues. Ces écarts attestent bien d'une expérience spécifique de racisme que peuvent vivre les personnels des universités quand ils sont catégorisés comme immigrés, descendants de migrants ou de parents nés dans les outremers. De même, les personnes catégorisées comme « arabes ou noires » sont cinq fois plus nombreuses que celles catégorisées comme « blanches » à rapporter au moins un traitement inégalitaire en raison d'un motif raciste.

TABLEAU 4

Déclarations par les personnels de traitements inégalitaires pour motif raciste selon le lien à la migration ou l'assignation à une catégorie racialisante (en %)

	LIEN À LA MIGRATION			CATÉGORIE RACIALISANTE		ENSEMBLE
DÉCLARATION D'AU MOINS UN TRAITEMENT INÉGALITAIRE	MAJORITAIRE	DESCENDANT D'IMMIGRÉS OU ORIGINAIRES D'UN DROM-COM	IMMIGRÉ	BLANC OU NR*	ARABE OU NOIR	
En raison d'un motif raciste	5,3	27,8	14,5	5,6	27,7	9,8
Sans le lier à un motif raciste	94,7	72,2	85,5	94,4	72,3	90,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	197	39	42	217	46	278

NR : non réponse.
Source : enquête ACADISCRI-Université Pilote, 2020 ; Consortium UPN-UCA-CRIsIS.
Champ : personnels de l'université Pilote.
Lecture : parmi les « majoritaires » déclarant un traitement inégalitaire, 5,3 % l'associent à un motif raciste, contre 94,7 % qui l'identifient soit à un autre motif soit ne mentionnent aucune cause identifiable.

II. L'EXPÉRIENCE ÉTUDIANTE DES COMPORTEMENTS À CARACTÈRE SEXUEL, CONSTITUTIF D'UNE DISCRIMINATION, AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ BROPOLIS[17]

L'étude de l'orientation différenciée des garçons et des filles dans le système scolaire, du secondaire au supérieur, est aujourd'hui très documentée. L'intériorisation des stéréotypes et normes de genre, tant par les familles que par le corps enseignant, conduit les filles vers des filières longues et peu rémunératrices sur le marché de l'emploi tandis que les garçons se dirigent davantage vers des filières plus courtes mais plus rentables pour leur insertion professionnelle et leur carrière. Au début des années 2000, la création du Collectif de lutte antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHES), a levé le voile sur les violences sexuelles dans le milieu académique. Ce collectif a mis au jour l'inexistence de dispositif de prévention et de traitement de ces situations au sein des établissements. Bien que le droit international définisse depuis fort longtemps les violences contre les femmes, en particulier sexuelles, comme des faits discriminatoires[18], car commises contre les femmes parce qu'elles sont femmes et sources d'inégalités, elles sont souvent peu considérées dans la recherche comme partie prenante de la discrimination. L'enquête ACADISCRI a voulu corriger ce biais d'approche, en intégrant cette problématique dans la mesure des discriminations, ici illustrée par les données recueillies dans l'université Bropolis.

DU SEXISME ORDINAIRE À LA FORMATION D'UN CLIMAT SEXISTE ET SEXUALISÉ DANS L'UNIVERSITÉ BROPOLIS

L'université Bropolis est un établissement de taille moyenne de l'Ouest de la France. Les disciplines les plus représentées y sont les Sciences, les Technologies et la Santé, qui à elles trois rassemblent 42 % des inscrits, suivies des Sciences humaines et sociales (26 %), le Droit, l'Économie, la Gestion (20 %), puis les Arts, les Lettres et les Langues (12 %). Si les femmes sont majoritaires dans quasiment tous les domaines disciplinaires, elles sont moins présentes en Sciences et Techniques et en Sciences de l'Ingénieur, où les hommes y sont deux fois plus nombreux qu'elles. La Santé, l'Économie-Gestion et le Droit sont des filières où le sex-ratio est équilibré, tandis que les femmes sont très fortement surreprésentées dans les Arts, Lettres et Langues (77,9 %), ainsi que dans les Sciences humaines et sociales (76,4 %). Les étudiantes et étudiants boursiers sur critères sociaux forment près d'un tiers de l'effectif (31 %), et parmi eux les femmes légèrement plus que les hommes (33 % *versus* 27,2 %). Enfin les étudiants étrangers représentent 11 % des inscrits et ce sont un peu plus souvent des garçons (13,7 %) que des filles (10,4 %). Les étudiants en licence forment 60 % des inscrits, en master 20 %, en doctorat 10 %, sans différence de sexe au sein de ces niveaux. Si l'analyse qui suit ne permet pas à ce stade de détailler les résultats selon les filières, ces éléments sont importants à garder en mémoire pour contextualiser l'expérience étudiante des discriminations sexistes.

Depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur, les étudiantes de l'université Bropolis sont plus de deux fois plus souvent confrontées à des situations sexistes relevant du registre sexuel que les étudiants (19,9 % *versus* 6,9 %). Au cours de l'année universitaire 2020-2021, sur l'ensemble de la population estudiantine de l'université Bropolis, on estime qu'un peu plus de 3 000 étudiantes et plus de 600 étudiants ont été concernés au moins une fois par ce type de comportements.

Ce niveau d'exposition des femmes cache souvent d'une part une répétition importante de ces situations (tableau 6) et d'autre part un différentiel dans le type de comportements rapportés par les femmes et les hommes (tableau 7).

Pour les femmes, près d'une sur dix rapporte avoir été confrontée à ce type de comportement 5 fois ou plus. Ce degré de répétition est trois fois supérieur à celui déclaré par les hommes (9,7 % *versus* 3,3 %).

Lorsque ces comportements sexistes à caractère sexuel se répètent et atteignent ces fréquences élevées, ils peuvent constituer pour les personnes un climat devenant discriminatoire, en ce sens que le cadre de travail se dégrade et peut conduire à l'abandon des études ou des difficultés à suivre les enseignements.

Par ailleurs, la lecture des quatre situations séparées (tableau 7) permet de constater que certains comportements sexistes à caractère sexuel visent exclusivement les femmes, sans jamais concerner les hommes.

Ce que les hommes rapportent relève d'abord de situations où ils ont été sollicités pour des propositions sexuelles dérangeantes, même si ces propositions ont été faites — et peut-être justement parce qu'elles l'étaient[19] — sous couvert d'humour : 3,5 % des étudiants ont été confrontés à cette situation au moins une fois, alors que pour les étudiantes c'est plus d'une sur dix (12,9 %) qui se trouve assez régulièrement confrontée à ce type de comportement. Ensuite, pour elles, viennent les regards lubriques, libidineux avec le sentiment d'être déshabillées du regard (12,9 %), situation 6 fois moins fréquente pour les hommes. 6,3 % doivent « composer » avec des allusions ou gestes sexuels.

Et enfin près d'une femme sur cent rapporte avoir fait face à un exhibitionniste ou un voyeur, ce qui n'arrive que très exceptionnellement aux hommes (0,1 % soit un homme sur 1 000). Les comportements les plus obscènes visent ainsi spécifiquement les femmes. Cette surexposition des étudiantes se confirme avec les analyses des situations plus graves, relevant du harcèlement sexuel ou des agressions sexuelles impliquant un contact physique non consenti. En effet, le harcèlement sexuel vise 4,3 % des étudiantes contre 1,9 % des étudiants (tableau 8). Ces derniers ne sont pas concernés par les pressions ou chantage en échange de « faveurs sexuelles », alors que les étudiantes sont 1,3 % à rapporter de tels faits.

Concernant les agressions sexuelles (tableau 9), là encore les hommes y sont exposés dans une bien moindre mesure que les femmes, et les violences sexuelles les plus graves, telles que viols et tentatives de viol, ne concernent que ces dernières. Près d'une femme sur cent rapporte avoir subi au moins une fois un acte sexuel imposé contre sa volonté (attouchement du sexe, pénétration forcée ou tentative, autres actes sexuels forcés…).

TABLEAU 5

Part des hommes et des femmes ayant subi au moins un comportement sexiste sexualisé depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur (%)

DEPUIS QUE VOUS ÊTES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ CONFRONTÉ À…	FEMMES	HOMMES
Indicateur global d'un climat sexiste sexualisé (somme des 4 variables indiqué dans l'encadré méthodologique) % sur les effectifs pondérés	19,9	6,9

Source : enquête ACADISCRI-Université Bropolis, 2021, Consortium CRIsIS-UPN-UCA.
Champ : étudiants inscrits en 2020-2021.
Lecture : 19,9 % des étudiantes ont rapporté avoir subi au moins un comportement sexiste sexualisé depuis qu'elles sont dans l'ESR.
N échantillon : femmes = 1 643, hommes = 571.

TABLEAU 6

Proportion d'étudiantes et d'étudiants confrontés à des comportements sexistes à caractère sexuel, selon la fréquence des faits (en %)

	1 FOIS	2 À 4 FOIS	5 FOIS OU PLUS
INDICATEUR GLOBAL D'UN CLIMAT SEXISTE SEXUALISÉ (SOMME DES 4 VARIABLES) % SUR LES EFFECTIFS PONDÉRÉS	FEMMES		
	4,2	6,0	9,7
	HOMMES		
	1,1	2,6	3,2

Source : enquête ACADISCRI-Université Bropolis, 2021, Consortium CRIsIS-UPN-UCA.
Champ : étudiants inscrits en 2020-2021.
Lecture : 4,2 % des étudiantes rapportent avoir subi une seule fois un comportement sexiste sexualisé depuis qu'elles sont dans l'ESR, 6,0 % y avoir été confrontées entre 2 et 4 fois, et 9,7 % plus de 5 fois.
N échantillon : femmes = 1 643, hommes = 571.

TABLEAU 7

Proportion d'étudiantes et étudiants confrontés au moins une fois à des comportements sexistes sexualisés (en %)

DEPUIS QUE VOUS ÊTES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ CONFRONTÉ AU MOINS UNE FOIS À…	% FEMMES	% HOMMES
Propositions sexuelles dérangeantes sous couvert d'humour	12,9	3,5
Regards lubriques, libidineux, être déshabillée du regard	12,9	2,8
Allusions ou gestes sexuels (voire obscènes) devant vous	6,3	3,2
Un voyeur ou un exhibitionniste (dans les toilettes, vestiaires…)	0,7	0,1

Source : enquête ACADISCRI-Université Bropolis, 2021, Consortium CRIsIS-UPN-UCA.
Champ : étudiants inscrits en 2020-2021.
Lecture : 12,9 % des étudiantes rapportent avoir été confrontées au moins une fois à des regards lubriques, libidineux, être déshabillées du regard.
N échantillon : femmes = 1 643, hommes = 571.

TABLEAU 8

Part des étudiantes et étudiants confrontés à des situations de harcèlement sexuel, selon la fréquence des faits (en %)

DEPUIS QUE VOUS ÊTES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ CONFRONTÉ À…	1 FOIS	2 À 4 FOIS	5 OU PLUS	AU MOINS 1 FOIS
FEMMES				
Pression ou chantage pour obtenir de vous des « faveurs sexuelles »	0,5	0,6	0,2	1,3
Propositions sexuelles insistantes et répétées malgré un refus	1,6	1,9	0,8	4,3
Des photos ou vidéos de vous à caractère sexuel, réelles ou trafiquées, ont été diffusées	0,04	0,04	0,2	0,3
Indicateur global de harcèlement sexuel pour les étudiantes	**1,5**	**2,2**	**1,2**	**4,9**
HOMMES				
Pression ou chantage pour obtenir de vous des « faveurs sexuelles »	0	0	0	0
Proposition sexuelles insistantes, et répétées malgré un refus	0,7	0,7	0,2	1,6
Des photos ou vidéos de vous à caractère sexuel, réelles ou trafiquées, ont été diffusées	0,2	0	0	0,2
Indicateur global de harcèlement sexuel pour les étudiants	**1,0**	**0,7**	**0,2**	**1,9**

Source : enquête ACADISCRI-Université Bropolis, 2021, Consortium CRIsIS-UPN-UCA.
Champ : étudiantes et étudiants inscrits en 2020-2021.
Lecture : 0,3 % des étudiantes inscrites à l'université Bropolis en 2020-2021, ont déclaré avoir été l'objet au moins une fois, de cyber-harcèlement, par diffusion de photos ou vidéo à caractère sexuel les concernant, depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur. Pour 0,2 % des étudiantes, cela est arrivé 5 fois ou plus.
N échantillon : femmes = 1 643, hommes = 571.

TABLEAU 9

Part des étudiantes et étudiants confrontés à des faits d'agression sexuelle, selon la fréquence des faits (en %)

DEPUIS QUE VOUS ÊTES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ CONFRONTÉ À…	1 FOIS	2 À 4 FOIS	5 FOIS OU PLUS	AU MOINS 1 FOIS
FEMMES				
Coincée pour vous embrasser	1,1	0,2	0,0	1,3
Attouchement des seins ou des fesses	1,5	1,2	0,6	3,3
Autres actes sexuels imposés contre votre volonté (attouchement du sexe, pénétration forcée ou tentative, autres actes sexuels forcés…)	0,6	0,2	0,1	0,9
Indicateur global d'agressions sexuelles pour les étudiantes	**1,8**	**1,4**	**0,8**	**4,0**
HOMMES				
Coincé pour vous embrasser	0,2	0,0	0,0	0,2
Attouchement des fesses	0,6	0,6	0,0	1,2
Autres actes sexuels imposés contre votre volonté (attouchement du sexe, pénétration forcée ou tentative, autres actes sexuels forcés…)	0	0	0	0
Indicateur global d'agressions sexuelles pour les étudiants	**0,3**	**0,8**	**0**	**1,1**

Source : enquête ACADISCRI-Université Bropolis, 2021, Consortium CRIsIS-UPN-UCA. **Champ :** étudiants inscrits en 2020-2021.
Lecture : 3,3 % des étudiantes inscrites à l'université Bropolis en 2020-2021 ont déclaré avoir subi au moins une fois des attouchements de leurs seins ou de leurs fesses, depuis qu'elles sont dans l'enseignement supérieur.
N échantillon : femmes = 1 643, hommes = 571.

TABLEAU 10

Gravité estimée des faits à caractère sexuel déclaré, selon le sexe (ou genre souhaité) des victimes d'actes à caractère sexuel (en %)

SEXE DES VICTIMES	SANS GRAVITÉ	AU MOINS UN ÉTAIT ASSEZ GRAVE	AU MOINS UN ÉTAIT TRÈS GRAVE	L'ENSEMBLE A CRÉÉ UN CONTEXTE DIFFICILE À SUPPORTER DANS LE PASSÉ	L'ENSEMBLE CRÉE UN CONTEXTE DIFFICILE À SUPPORTER ACTUELLEMENT	VOUS NE SAVEZ PAS OU REFUS DE RÉPONDRE	TOTAL	N
Femme	43,6	20,3	5,8	9,4	4,5	16,4	100	271
Homme	71,4	14,5	4,8	2,1	0	7,2	100	40
Ensemble	48,7	19,2	5,6	8,1	3,7	14,7	100	311

Source : enquête ACADISCRI-Université Bropolis, 2021, Consortium CRIsIS-UPN-UCA.
Champ : étudiants inscrits en 2020-2021, ayant déclaré au moins une forme de comportement sexiste à caractère sexuel.
Lecture : 43,6 % des étudiantes ayant déclaré au moins un acte à caractère sexuel à leur encontre depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur estiment que les faits relatés étaient « sans gravité », 20,3 % qu'au moins un fait était « assez grave », 5,8 % qu'au moins un fait était « très grave », 9,4 % que les faits furent « difficiles à supporter par le passé » et enfin 4,5 % « difficiles à supporter encore actuellement ».
N échantillon : femmes = 1 643, hommes = 571.

Parmi la population estudiantine de Bropolis confrontée à au moins un fait à caractère sexuel, près de la moitié considère ces faits « sans gravité », pour un quart d'entre elle au moins un fait était « assez grave » ou « très grave » et 12 % déclarent avoir subi une situation « difficile à supporter » par le passé ou encore actuellement. La gravité ressentie par les femmes est nettement plus élevée : elles sont 26 % à estimer qu'au moins un des faits était « assez grave » ou « très grave » et 14 % estiment que les faits ont constitué un « contexte difficile à supporter » par le passé ou encore actuellement. De leur côté, les hommes estiment dans 71 % des cas que les faits étaient sans gravité.

Ainsi, non seulement les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être confrontées à des comportements sexistes à caractère sexuel, mais ces comportements sont aussi plus souvent des actes répétés, plus violents, plus diversifiés par leur forme, et enfin plus graves dans le ressenti des personnes.

LES AUTEURS ET AUTRICES : SEXE ET STATUT DANS L'ÉTABLISSEMENT

Pour contextualiser les faits, il a notamment été demandé aux victimes ayant déclaré des faits jugés graves de préciser le genre et le statut dans l'établissement des auteurs. Les résultats ne peuvent être présentés sous forme de pourcentage que pour les étudiantes, car les victimes masculines sont trop peu nombreuses.

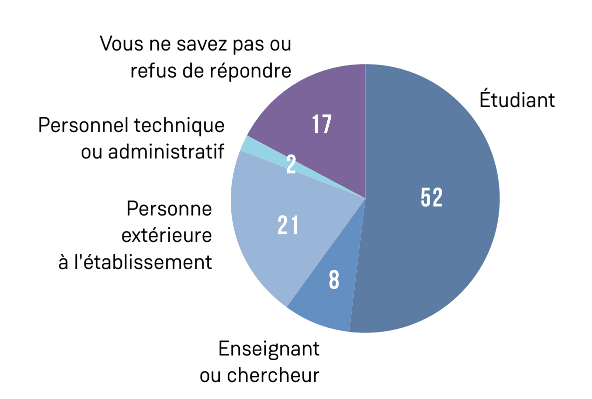
Les personnes mises en cause par les étudiantes sont très massivement des hommes. Parmi les étudiantes victimes d'au moins un acte à caractère sexuel jugé grave, plus de 85 % déclarent que l'auteur était de sexe masculin, 5,3 % mettent en cause un groupe mixte, et seulement 1 % une femme. Les autres victimes préfèrent ne pas répondre à cette question. Il apparait ainsi que lorsque des femmes sont impliquées comme autrices, elles le sont avec des hommes et presque jamais seules.

Près de 17 % des étudiantes victimes hésitent à indiquer le statut de l'auteur, ce qui montre probablement la difficulté à témoigner même à travers un questionnaire anonymisé. Cependant, plus de la moitié d'entre elles déclarent que l'auteur était étudiant (52 %). Les enseignants sont mentionnés dans 7,9 % des cas et le personnel technique ou administratif dans 1,8 % des cas (graphique 1).

On note l'importance des personnes extérieures à l'établissement (1 cas sur 5) tout en soulignant que dans cette catégorie se trouvent, entre autres, des personnes rencontrées sur les lieux de stage ou lors d'une semaine d'intégration, d'une soirée étudiante. Enfin il arrive que les victimes ne puissent pas vraiment identifier quel est le statut de l'auteur dans la mesure où les universités restent des lieux relativement ouverts.

GRAPHIQUE 1

Statut des auteurs déclaré par les étudiantes victimes d'au moins un acte à caractère sexuel estimé comme grave (%)



Source : enquête ACADISCRI-Université Bropolis, 2021, Consortium Crisis-UPN-UCA.
Champ : étudiantes inscrites en 2020-2021, qui rapportent être victimes d'un climat sexiste sexualisé (N=177).
Lecture : parmi les étudiantes victimes d'au moins un acte à caractère sexuel estimé grave, depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur, 52 % déclarent que l'auteur était étudiant.

LE BIZUTAGE : SOURCE DE DISCRIMINATION

Le bizutage est entré dans le Code pénal en janvier 2017 (art. 225-16-1). Le droit considère qu'il y a discrimination dès lors que les personnes qui ont été contraintes d'y participer, ou qui ont refusé de subir des faits de bizutage ou témoigné de tels faits, se voient moins bien traitées (art. 225-1-2).

Sur l'ensemble de la population estudiantine de l'université Bropolis, 16 % ont participé à un bizutage lors d'un évènement d'intégration, parmi eux 1,7 % l'ont fait sans oser refuser (tableau 11).

Pour la majorité des participants (plus de 80 %), le bizutage est considéré comme un moment « sympathique » et « amusant ». Les hommes considèrent davantage que les femmes que cela a « soudé le groupe et créé une bonne ambiance » (77 % contre 66 %), tandis que 6 % des étudiantes et près de 5 % des étudiants se sont à l'inverse sentis « en dehors du groupe ».

Les ressentis « d'écœurement », de « dégoût », de « contrainte à faire des choses contre sa volonté » sont partagés par 4 % à 5 % des étudiants, avec des proportions légèrement plus élevées chez les hommes. Certaines personnes déclarent avoir fait l'objet d'intimidation (3,3 %) ou avoir éprouvé de la peur en raison d'épreuves jugées trop imprudentes ou risquées qu'il fallait accomplir (1,3 %). Une part non négligeable des participants (6,5 %) considère qu'il s'est passé des choses anormales, qu'ils n'approuvaient pas, la même proportion faisant référence à des « *jeux ou épreuves à connotation sexuelle, humiliants* ». Un peu plus d'un étudiant sur cent évoquent la survenue d'une « agression sexuelle » sur une personne. Enfin, environ 5 % déplorent avoir dû consommer beaucoup trop d'alcool, voire de la drogue, sans pouvoir refuser.

TABLEAU 11

Participation à un bizutage, selon le sexe (genre souhaité) (en %)

DANS LE CADRE DE VOS ÉTUDES, AVEZ-VOUS DÉJÀ PARTICIPÉ À UN BIZUTAGE LORS D'UNE JOURNÉE OU D'UN WEEK-END D'INTÉGRATION ?	FEMME	HOMME	ENSEMBLE
Non, vous n'avez pas eu l'occasion	70,8	69,6	70,3
Non, vous n'avez pas voulu	14,0	7,9	11,9
Oui, participer vous faisait envie	11,5	19,1	14,1
Oui, vous n'avez pas osé refuser	1,7	1,7	1,7
Refus de répondre	0,6	0,9	0,7
Vous ne savez pas	1,4	0,9	1,2
Total	1 643	571	2 214

Source : enquête ACADISCRI-Université Bropolis, 2021, Consortium CRIsIS-UPN-UCA.
Champ : étudiants inscrits en 2020-2021.
Lecture : parmi les étudiantes inscrites en 2020-2021 à l'université Bropolis, 70,8 % n'ont jamais participé à un bizutage.

CONCLUSION

Les premiers résultats de l'enquête ACADISCRI sur les deux premières universités enquêtées fournissent déjà un aperçu de l'ampleur des discriminations dans l'enseignement supérieur. En effet, plus de la moitié des personnels de l'établissement Pilote ont déclaré avoir subi au moins un fait de traitement inégalitaire depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur et la recherche. Si les micro-agressions sont les plus nombreuses, ce sont toutefois 22 % des agentes et agents qui ont déclaré avoir subi des faits qu'ils qualifient eux-mêmes de discriminations. Par ailleurs, plus d'une étudiante sur six de l'université Bropolis a subi de façon répétée (au moins deux fois) durant ses études des agressions à caractère sexuel, ce qui indique, au-delà du sexisme ordinaire, que les conditions d'études sont pour elles grevées par un climat sexiste et sexualisé.

Les expériences de traitements inégalitaires concernent prioritairement les groupes identifiables à des critères discriminatoires. Chez les personnels, les personnes descendantes d'immigrés et celles catégorisées comme « arabes ou noires » se révèlent plus souvent confrontées à des traitements inégalitaires à caractère discriminatoire que les « majoritaires » ou les personnes catégorisées comme « blanches ». De plus, les traitements inégalitaires qu'elles subissent sont plus diversifiés et répétés. Lorsque l'on prend en considération le seul motif raciste, on constate que ces personnes y sont cinq fois plus exposées.

Il est néanmoins remarquable que les membres du groupe « majoritaire » (au regard de l'origine migratoire) ou encore les personnes vues comme « blanches » (au regard des catégories racialisantes) déclarent beaucoup de traitements inégalitaires, non liés à un critère discriminatoire. Cela découle entre autres d'un élément d'ordre méthodologique, puisque l'enquête leur permet de déclarer des expériences de maltraitances liées à une « autre raison », mais semble témoigner aussi d'une réalité : la banalité des formes de maltraitances en général dans les établissements universitaires. Cette situation, qui devra être vérifiée dans la suite de l'enquête, est très certainement à mettre en lien avec les conditions de travail et d'études dégradées dans l'ESR, qui ont pu être constatées lors du déploiement de l'enquête ACADISCRI.

Loin de l'image d'un milieu d'éducation et de culture protégé et protecteur, ces constats dévoilent l'ampleur du chemin à parcourir pour que la « communauté universitaire » soit un espace mieux outillé pour prévenir et lutter contre les discriminations et les maltraitances institutionnelles.

ANNEXES

ÉLÉMENT MÉTHODOLOGIQUE 1 : LA MESURE DES TRAITEMENTS INÉGALITAIRES ET DES DISCRIMINATIONS DANS L'ENQUÊTE À L'UNIVERSITÉ PILOTE

Le questionnaire distingue des formes de traitements inégalitaires qui n'ont pas toutes le même niveau de gravité, que celles-ci soient identifiées ou pas comme des discriminations par les répondants. Le concept de *micro-agression* a été forgé dans les années 1970 par des psychologues états-uniens[20], puis repris par la sociologie des groupes minoritaires. Il désigne des comportements et propos dévalorisants en apparence anodins, qui constituent cependant autant de rappels plus ou moins directs à l'ordre social (genré, racial, hétéronormé, économique, validiste, *etc.*). Puisque le terme n'est pas d'un usage courant, la question a été formulée de manière générale : *« Depuis que vous êtes dans l'enseignement supérieur et la recherche, avez-vous fait l'objet d'attitudes ou remarques dévalorisantes (micro-agressions) ? »*. Lorsque la réponse était positive, il était proposé de préciser s'il s'agissait d'un des comportements listés dans une série d'exemples précis de micro-agressions (ici au sujet de l'ethnicité) :

- Traits d'humour liés à votre couleur de peau, origine, culture ou religion ;
- Allusions ou paroles déplacées liées à votre couleur de peau, origine, culture ou religion ;
- Propos ou ton méprisant ou infantilisant ;
- Dénigrement de votre travail ou relevé systématique de vos erreurs.

Les autres formes de traitements inégalitaires, plus faciles à définir, correspondent à des comportements sanctionnés par le droit :

- Les *injures* sont les propos explicites, à l'oral ou à l'écrit, qui portent atteinte à l'honneur d'un individu. Elles sont interdites dans le Code pénal. Si les injures, traits d'humour ou propos méprisants liés à un critère de discrimination se répètent, ils peuvent constituer en droit une situation de harcèlement discriminatoire ;
- Le *harcèlement moral* correspond à tout comportement non désiré, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile ou humiliant. Le *harcèlement sexuel* recouvre les propos ou comportements à connotation sexiste ou sexuelle, ainsi que le « chantage sexuel » et constitue une forme de discrimination ;
- Les *violences* renvoient au fait de porter atteinte physiquement à un individu et constituent des délits ou crimes prévus par le Code pénal ;
- Les *discriminations* constituent un traitement défavorable dans l'accès à un bien ou un service ou dans l'emploi lié à un critère prohibé. Elles sont proscrites en droit pénal mais aussi en droit civil et administratif. De telles situations ont été identifiées par les enquêtés.

Pour repérer ces expériences, les questions listées dans le tableau 12 ont été posées.

Les faits déclarés étaient recueillis sur la période totale depuis l'arrivée dans l'ESR. Chacun de ces types de comportement hostile était ensuite rapporté à un critère de discrimination, c'est-à-dire aux catégories émanant des rapports sociaux sur lequel il est éventuellement fondé, dans la perception du répondant, à savoir : le classisme (ou mépris de classe), le sexisme, le racisme, les LGBTphobies et le validisme, ainsi que l'hostilité aux appartenances syndicale ou politique. La question adressée aux enquêtés est formulée d'une façon descriptive, évitant les interprétations personnelles de ce qui relève du sexisme ou du racisme, *etc*.

TABLEAU 12

Récapitulatif des questions posées aux enquêtés dans l'enquête Pilote

DEPUIS QUE VOUS ÊTES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE…	DÉSIGNATION DANS LES TABLEAUX
1/ Avez-vous fait l'objet d'attitudes ou remarques dévalorisantes (micro-agressions) ?	Micro-agressions
2/ Avez-vous fait l'objet d'insultes ou injures (à l'oral ou à l'écrit) ?	Injures
3/ Votre environnement de travail ou d'étude s'est-il déjà détérioré au point de devenir parfois hostile ou intimidant, voire humiliant ou harcelant ?	Harcèlement moral
4/ Avez-vous fait l'objet de propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ou de pressions pour obtenir de vous des faveurs sexuelles ?	Harcèlement ou agressions sexuelles
6/ Avez-vous fait l'objet de menaces ou de violences physiques ?	Menaces ou violences physiques
7/ Avez-vous fait l'objet de traitement inégalitaire ou de discrimination ayant rendu votre parcours ou vos conditions de travail plus difficiles, de la part d'un ou plusieurs individus ou de l'organisation de votre établissement ?	Discriminations perçues comme telles

Pour chaque fait déclaré, l'enquêté devait donc répondre à la question détaillée dans le tableau 13.

Les modalités de réponse ont été regroupées. Dans les analyses, la catégorie « sexisme » recouvre à la fois le sexisme à l'encontre des femmes et le « rejet des hommes non-conformes aux normes de virilité », phénomène plus rare mais néanmoins présent pour certains hommes, ce qui se rapproche des LGBTphobies. En effet, le sexisme à l'encontre des hommes se manifeste souvent par l'usage d'insultes mettant en cause leur virilité par l'association à des personnes homosexuelles. Dans la catégorie « racisme », ont été regroupés les comportements hostiles en raison de la couleur de peau, ceux relevant de la xénophobie, de l'islamophobie ou de l'antisémitisme.

Dans la mesure où chaque rapport social est imbriqué avec les autres, plusieurs réponses pouvaient être cochées.

Par ailleurs, la catégorie « une autre raison » permettait aux enquêtés ne se retrouvant pas dans la liste des critères discriminatoires listés, ou n'étant pas en mesure de dire pour quelle raison ils avaient été maltraités, de le signaler. Dans l'enquête Pilote, il n'avait pas été anticipé qu'autant d'enquêtés cochent cette case, et l'obligation de préciser en clair les circonstances n'avait pas été prévue. Le questionnaire a été modifié par la suite. Si le critère de l'âge est parfois ressorti, d'autres explications, comme la détérioration des conditions de travail et les tensions qu'elles génèrent, ont souvent été mentionnées.
Ces dernières modalités de réponse ont été recodées par « aucun motif ».

TABLEAU 13

Questions enregistrant les motifs discriminatoires

CELA ÉTAIT-IL EN LIEN AVEC… ? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)	REGROUPEMENT ET DÉSIGNATION DES MOTIFS DISCRIMINATOIRES DANS LES TABLEAUX
Le fait d'être une femme (sexisme ordinaire, mépris à l'encontre des femmes…)	Sexisme (ou rejet des hommes non-conformes aux normes de virilité)
Une grossesse, un divorce, monoparentalité…	
Le fait d'être un homme (non-conformité aux critères de virilité…)	
Votre couleur de peau	Racisme
Votre nationalité	
Vos origines ou votre culture réelles ou supposées	
Votre accent ou votre maitrise de la langue française	
Votre religion réelle ou supposée	
Votre patronyme	
Votre orientation sexuelle (gay ou lesbienne, bisexuelle…)	LGBTphobie
Votre identité de genre (transgenre, non-binaire, queer, gender fluid…)	
Votre origine sociale (famille de classe populaire, ouvriers ou employés), lieu de résidence ou d'origine (milieu rural, quartier populaire…) ou position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement	Classisme
Votre état de santé ou handicap	Validisme
Votre activité syndicale ou vos opinions politiques	Discrimination anti-syndicale ou politique
Une autre raison	Aucun motif

ÉLÉMENT MÉTHODOLOGIQUE 2 : L'ASSIGNATION À UN GROUPE MINORITAIRE

Afin d'identifier les personnes exposées aux discriminations raciales, plusieurs questions ont été posées aux enquêtés sur leur pays de naissance et leur nationalité, sur la nationalité et le pays de naissance de leurs parents, sur leur affiliation religieuse et enfin sur la façon dont elles se définissent ou sont perçues du point de vue de leurs origines. Deux variables ont été construites à partir de ces données, permettant de caractériser le lien à la migration (immigré[21], descendant d'un ou de deux parents immigrés), ou membre de la population majoritaire (c'est-à-dire avoir deux parents nés français en France hexagonale) et l'assignation par autrui à une catégorie racialisante (« blanc », « arabe ou noir », « autres minorités racialisées »[22]).

La catégorie « population majoritaire » est un proxy du groupe majoritaire, saisi ici uniquement à travers des catégories administratives de nationalité et de pays de naissance de l'individu et de ses parents. Cette catégorie inclut donc en réalité des groupes qui pourraient relever de minorités, mais qui ne peuvent être saisis en tant que tels dans cette variable-ci (par exemple : petits-enfants d'immigrés, personnes de religion juive...).

Compte tenu du caractère socialement et historiquement construit des « catégories raciales » et de leur caractère agissant dans les interactions quotidiennes, la question suivante a été posée pour déterminer comment ces catégories s'imposaient aux enquêtés : *« Comment pensez-vous que les autres vous voient en général ? »*, en proposant une liste prédéfinie de réponses possibles, à choix multiples[23]:

- Arabe ou maghrébin
- Rom, tsigane
- Latino
- Indien
- Musulman
- Juif
- Asiatique
- Métis
- Blanc
- Noir
- Autre, précisez...
- Vous ne savez pas
- Refus de répondre

ÉLÉMENT MÉTHODOLOGIQUE 3 : LA CONSTRUCTION DES MINORITÉS SEXUELLES

L'appartenance à une minorité sexuelle a été recueillie à partir de la question suivante, classique dans les enquêtes sur la sexualité : *« Actuellement, concernant votre orientation sexuelle, vous vous diriez... 1/ Hétérosexuel, 2/ Homosexuel, 3/ Bisexuel 4/ Asexuel (n'a pas d'attirance sexuelle) »*. Le dernier item, qui avait été inclus dans l'enquête Virage (Ined, 2015), a été retenu car les personnes se classant dans cette catégorie sont, comme les gays, les lesbiennes et personnes bisexuelles, davantage confrontées à des comportements de violence. Plusieurs autres questions ont été conçues pour enregistrer l'identité de genre et la transsexualité. La première, *« Quel est votre sexe ? »* propose trois modalités de réponse : 1/ Homme, 2/ Femme, 3/ Neutre, non-binaire, gender fluid, autre... Elle est complétée par une question sur l'intersexuation : *« Certaines personnes ont un sexe atypique à la naissance et ne peuvent être classées dans une catégorie de sexe facilement. On parle parfois d'intersexuation. Êtes-vous dans ce cas ? »*. Puis deux autres questions s'intéressent au sexe déclaré à l'état civil et souhaité aujourd'hui : *« Certaines personnes peuvent souhaiter changer de sexe à l'état civil. Souhaiteriez-vous ou avez-vous déjà demandé à changer de sexe à l'état civil ? »*, complétées par l'enregistrement du sexe déclaré à l'état civil à la naissance. Enfin, une question sur l'identité de genre a été posée : *« Concernant votre identité de genre, comment vous définissez-vous actuellement ? (queer, non-binaire, homme, femme...) »* : 1/ Femme, 2/ Femme trans, 3/ Homme, 4/ Homme trans 5/ Ni femme, ni homme, 6/ Non-binaire.

Pour les analyses sur les LGBTQIphobies, et compte tenu des faibles effectifs de certaines catégories, les personnes se définissant comme non-binaires ou trans, ou ayant répondu positivement à l'une ou l'autre des questions précédentes, ainsi que celles homosexuelle, bisexuelle ou asexuelle ont été regroupées ensemble[24].

ÉLÉMENT MÉTHODOLOGIQUE 4 : ÉVALUER L'AMPLEUR DES VIOLENCES À CARACTÈRE DISCRIMINATOIRE

Pour évaluer l'ampleur des violences à caractère discriminatoire dans les universités, les étudiantes et étudiants ont été invités à s'exprimer sur des situations auxquelles ils auraient pu être confrontés depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur. La question était formulée ainsi : *« Depuis que vous êtes dans l'enseignement supérieur, avez-vous déjà été confronté aux situations suivantes ? »*. Une dizaine d'items était proposée, de façon à enregistrer les différents types d'agressions, allant du sexisme « ordinaire » jusqu'au harcèlement sexuel et aux violences sexuelles impliquant des attouchements. Les situations proposées décrivent un crescendo de gravité au regard de la loi.

Les trois premières situations sont des comportements sexistes à caractère sexuel, même si elles peuvent être banalisées par les auteurs et aussi par les victimes. Leur répétition peut les faire entrer dans le champ du harcèlement sexuel tel que défini par le droit. L'exhibitionnisme est un délit à part entière[25].

Les propositions 5 à 7 sont de l'ordre du harcèlement sexuel, que les faits soient de nature répétée ou non[26]. Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers[27]. Les trois derniers items sont des agressions sexuelles atteignant l'intégrité physique des victimes[28]. Elles se distinguent du harcèlement sexiste et du harcèlement moral par le fait qu'il y ait un attouchement du corps. Les attouchements sans pénétration relèvent du délit, tandis que les violences allant jusqu'à la pénétration du sexe, de l'anus ou de la bouche relèvent du crime et sont qualifiées de viol. Dans les situations proposées ici, l'agression sexuelle peut aller jusqu'au viol (item 10). Parmi ces situations, les personnes pouvaient sélectionner autant d'items correspondant à leur vécu, et il leur était demandé d'indiquer le nombre de fois où cela s'était produit.

TABLEAU 14

Questions sur les comportements à caractère sexuel dans l'université Bropolis

DEPUIS QUE VOUS ÊTES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ CONFRONTÉ AUX SITUATIONS SUIVANTES ?	DÉNOMINATION DANS LES TABLEAUX
Propositions sexuelles sous couvert d'humour	Climat sexiste sexualisé
Allusions ou gestes sexuels (voire obscènes) devant vous	
Regards lubriques, libidineux, être déshabillé du regard	
Un voyeur ou un exhibitionniste (dans les toilettes, vestiaires)	
Pressions ou chantage pour obtenir de vous des « faveurs sexuelles »	Harcèlement sexuel
Propositions sexuelles insistantes et répétées malgré votre refus	
Des photos ou vidéos de vous à caractère sexuel, réelles ou trafiquées, ont été diffusées (par affichage, SMS, mail, sur les réseaux sociaux)	
Coincé pour vous embrasser	Agression sexuelle, viol
Attouchement des seins ou des fesses	
Autres actes sexuels imposés contre votre volonté (attouchement du sexe, pénétration forcée ou tentative, geste, autres actes sexuels forcés)	

NOTES

[1] Le nom des établissements a été remplacé par un nom fictif.

[2] Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ; Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

[3] Exception faite des travaux de l'Observatoire national de la vie étudiante (OVE).

[4] Parmi les enquêtes locales, seules les enquêtes Virage-Université et ACADISCRI disposent d'une pondération qui rend leurs résultats représentatifs des étudiants et personnels des établissements enquêtés.

[5] Le choix de ces focus a été discuté et décidé avec les comités de pilotage locaux des universités impliquées.

[6] Le nom des établissements a été remplacé par un nom fictif. Cette pseudonymisation des établissements vise à éviter des logiques de classement et de mise en concurrence.

[7] La non-utilisation de l'écriture inclusive est une règle éditoriale de l'éditeur, non le choix de l'équipe de recherche.

[8] Le personnel vacataire, dont l'adresse mail est souvent rendue invalide ou peu consultée, en raison de durée courte de présence dans les établissements, n'a pas été inclus dans la population enquêtée.

[9] Ont contribué à cette partie : Hajjat A., Hamel Ch, Cognet M., Rodrigues C., Bao T. et Bozec G.

[10] Deux motifs qui peuvent entretenir des liens assez étroits par ailleurs.

[11] En raison de leur statut de participant au travail de recherche, les étudiants en doctorat ont été associés aux post-doctorants et ATER pour la production de certains résultats. Une partie des doctorants ont une allocation doctorale constituant un salaire, qui les rapproche du personnel.

[12] Cela est sans doute associé aux différences de composition ethnique dans chacun des deux corps, comme évoqué plus loin.

[13] L'ensemble de ces personnels est regroupé sous l'acronyme BIATSS (personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé).

[14] Ce dernier groupe étant d'un effectif trop faible (15 individus), les résultats le concernant ne sont pas présentés dans les tableaux *infra*.

[15] BIATSS pour « bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé ».

[16] Comme le montre également l'enquête TEO1. Voir : Beauchemin, C., Hamel, C., & Simon, P. (Éds.). (2015). *Trajectoires et origines : enquête sur la diversité des populations en France.* Ined.

[17] Ont contribué à cette partie : Hamel C., Cognet M., Bao T. et Bozec G.

[18] Par exemple, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) ou encore la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, définissent les violences à l'encontre des femmes comme des discriminations à caractère sexiste.

[19] Les formes humoristiques ou caustiques peuvent être plus difficiles à réfuter ou à dénoncer par la victime que les formes agressives, car la personne qui en est la cible, outre le comportement sexiste et sexuel auquel elle fait face, prend en s'y opposant le risque d'être disqualifiée comme n'ayant pas « le sens de l'humour ».

[20] Voir notamment Pierce, C. (1970). Offensive mechanisms. In F. B. Barbour (Ed.), *The Black seventies* (pp. 265-282). Boston, MA: Porter Sargent.

[21] Au sens de l'Insee, être immigré signifie être né étranger à l'étranger.

[22] En raison des faibles effectifs de répondants pour certaines catégories, des regroupements ont été effectués et les individus affectés à une des trois catégories suivantes : « blanc (y compris les quelques refus de répondre) », « arabe ou noir » et « autre minorité racialisée ». Comme pour la catégorie « population majoritaire », la catégorie « blanc » peut inclure des individus exposés aux discriminations du fait de leur origine nationale ou de leur religion.

[23] Cette liste a été adaptée aux spécificités des territoires ultramarins. Dans l'ensemble du questionnaire, les catégories étaient proposées en écriture inclusive avec l'usage du point médian. Pour des raisons d'accessibilité numérique du document aux personnes non ou malvoyantes, le point médian a été supprimé dans ce texte.

[24] Dans les analyses portant sur d'autres thèmes (le sexisme, le racisme, *etc.*), les personnes trans, intersexes ou non-binaires, ont été reclassées dans les catégories « hommes » ou « femmes » en prenant en compte soit le genre souhaité déclaré, soit le sexe à la naissance pour les personnes se disant non-binaires.

[25] Les sanctions prévues par l'article 222-32 du Code pénal en cas d'exhibitionnisme sont d'un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende.

[26] Article 222-33 du Code pénal.

[27] Dans les deux cas, le harcèlement sexuel est puni par la loi avec une peine pouvant aller jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 3 000 € d'amende et ce, quels que soient les liens entre l'auteur et sa victime, même en dehors du milieu professionnel (harcèlement par un proche, un voisin…). Les peines peuvent être étendues dans certaines conditions. La victime peut porter plainte devant la justice pénale jusque dans un délai de 6 ans après le dernier fait (un geste, un propos…) de harcèlement.

[28] Catégorisée comme infraction, l'agression sexuelle ou sa simple tentative est punie par la loi, précisée aux articles 222-27 et 222-31 du Code pénal.

Dans le cadre de ses missions confiées par la Loi organique du 29 mars 2011, le Défenseur des droits soutient des travaux d'études et de recherches intéressant ses différents champs de compétence :

- la défense et la promotion des droits des usagers des services publics ;
- la défense et la promotion des droits de l'enfant ;
- la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité ;
- le respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité ;
- l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte.

La collection Éclairages se propose de mettre à disposition des spécialistes, des décideurs, des professionnels comme du public le plus large, les synthèses des travaux menés par des équipes de recherche pluridisciplinaires et indépendantes pour le compte de l'institution. Elle a vocation à éclairer le débat public et documenter les enjeux de l'intervention du Défenseur des droits.

